



Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela

Yoselyn Bermúdez Abreu¹ y Cèsar Prades Esplot²

¹Profesora Agregada de Derecho Internacional Privado, Universidad del Zulia, Venezuela. Adscrita al Centro de Investigaciones de Derecho Privado. E-mail: yoselynbermudez@hotmail.com

²Abogado, Universidad de Barcelona, España. Procurador de Tribunales, Catalunya. E-mail: cesarbre@mailpersonal.com

Resumen

Esta investigación analiza la participación de los trabajadores en la empresa, las generalidades de la cogestión en los ordenamientos jurídicos de Alemania, España y en el de Venezuela debido a la creación del Proyecto de Ley de Cogestión. La investigación es descriptiva y se usó la técnica de la observación documental. Se concluye que los ordenamientos jurídicos en materia de cogestión laboral de Alemania, España y Venezuela difieren entre sí, y en el caso de este último sistema de Derecho el Proyecto de Ley de Cogestión complementaría la Ley Orgánica del Trabajo.

Palabras clave: Cogestión Laboral, Alemania, España, Venezuela.

Some Considerations as to Labor Co-Management in Germany, Spain and Venezuela

Abstract

This research paper analyzes the participation of workers in companies, the general reality of co-management and the legal regulations in Germany, Spain and in Venezuela due to the creation of the projected of Law of Co-management. The research is descriptive and the technique of documentary observation was utilized. The conclusion is that the legal orderings in the matter of labor co-management in Germany, Spain and Venezuela differ from one to another, and in case of Venezuela the projected of Law of Co-management would complement the Statutory Labor Law.

Key words: Labor co-management, Germany, Spain, Venezuela.

Introducción

La participación de los trabajadores en las actividades de gestión en la empresa es un hecho que comienza a hacerse presente en la época industrial debido a los cambios producidos en el desarrollo del Derecho del Trabajo vinculado con la noción del derecho de la propiedad empresarial. Si bien en el transcurso histórico de las relaciones laborales el patrono había ocupado el sitio de superioridad sobre el trabajador en lo que respecta a la toma de decisiones y a la conducción de la empresa, es a comienzo del Siglo XX cuando en algunos países del mundo tal situación comienza a cambiar, este es el caso de Alemania donde se empieza a regular jurídicamente el otorgamiento a los trabajadores de ciertas prerrogativas que les permiten participar en las activida-

des de la empresa en diferentes ámbitos (para hacer referencia a algunos de ellos, en la toma de decisiones, el derecho a obtener información, entre otros).

Esta primera labor modificadora del ordenamiento jurídico para regular el sistema de participación de los trabajadores en la empresa que llevó a cabo Alemania en aquella época, propone un mecanismo alternativo que supera los principales objetivos de la representación sindical, los cuales tradicionalmente han asistido a los trabajadores y consisten en: la adquisición de un salario justo, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, un empleo estable para toda persona y el aumento de las reivindicaciones sociales y económicas.

Este mecanismo alternativo que permite la participación de los trabajado-

res en el ámbito empresarial y que conforma un nuevo sistema en materia laboral se denomina *Cogestión*, el cual otorga a los trabajadores un rol activo en la empresa, que a la par de la lucha por el otorgamiento de los beneficios sobre los cuales siempre han actuado los sindicatos, se diferencia de éstos por situar al trabajador en una posición de mayor envergadura, pues de algún modo trataría de asimilarlo a la clase patronal en cuanto al cumplimiento de acciones que normalmente estos como propietarios habían realizado.

Se concibe así a la cogestión como un reconocimiento a los trabajadores de su derecho a intervenir en el proceso económico empresarial que involucra la puesta en marcha del aparato productor del Estado, superando la tradicional representación laboral protagonizada por el sindicato y transformando la antigua dependencia del trabajador al patrono en una colaboración consciente en la actividad empresarial.

Debido a estos cambios presentados en el panorama histórico social circunscritos al ámbito del Derecho del Trabajo en cuanto a la representación de los trabajadores en la empresa a través de la cogestión, el presente artículo tiene como objetivo comparar las nociones generales de diversos ordenamientos jurídicos especiales que sobre la materia de cogestión se han creado en diferentes naciones.

Para el desarrollo de este objetivo en primer lugar se explican cuestiones fundamentales generales de la cogestión, y en segundo lugar se resal-

tan las características esenciales de los modelos de participación de los trabajadores basándose concretamente en las experiencias alemana, española, y por supuesto en el sistema legal venezolano con motivo de la creación en el año 2005 del *Proyecto de Ley de Participación de Trabajadores y Trabajadoras en la Gestión de Empresas Públicas y Privadas* (en adelante como comúnmente se le denomina: Proyecto de Ley de Cogestión de Venezuela -PLCV-).

La investigación es de tipo descriptiva ya que se analizan las características más resaltantes de diversos ordenamientos jurídicos en materia de cogestión. Se emplea la técnica de la observación documental con la consulta de fuentes bibliográficas y hemerográficas, y se aplica el Derecho Comparado mediante el estudio de manera sistematizada del Derecho en los sistemas jurídicos mencionados, para establecer sus semejanzas y diferencias.

1. Generalidades de la Cogestión

a. La Participación de los trabajadores en la empresa

Al analizar el alcance de la cogestión como institución jurídica es necesario enfocarla como un *mecanismo de participación* de los trabajadores en la empresa, y que en su sentido amplio abarca diversas modalidades (De la Villa, 1980) como son: la participación activista, cuando el trabajador pertenece a una asociación; la participación integradora, cuando el trabajador actúa en la sociedad inmerso en los valores comúnmente ad-

mitidos o propuestos por los que ostentan el poder; la participación ideológica, cuando la participación del trabajador se ciñe a la tendencia propuesta de los líderes; la participación en las decisiones de la empresa; y la participación en el reparto del poder con la posibilidad de influir en las decisiones colectivas.

Asimismo, la participación de los trabajadores en la empresa en primer lugar (Texeira De Freitas, 2006) puede ser: a) Directa: cuando el trabajador contribuye o influye en la toma de decisiones o asume funciones en la dirección de la empresa, y b) Indirecta: cuando el representante de los trabajadores no forma parte de la dirección de la empresa, sino que su labor es el de influir en las decisiones que repercutan en los trabajadores.

Y en segundo lugar la participación sería de modo: a) Unitaria: cuando la representación alcanza a todos los trabajadores de la empresa. La ley que en cada Estado regula este tipo de participación determina el número de representantes en proporción a determinado número de trabajadores. Este tipo de representación es propio del sistema de cogestión; y b) Plural: cuando la representación es por medio de los órganos sindicales.

La representación unitaria y plural son sistemas susceptibles de coexistencia en un mismo ordenamiento jurídico, por lo que no se excluyen entre sí y en consecuencia, ambos conforman un sistema mixto. Para muestra

de lo expuesto, es de destacar que en los ordenamientos jurídicos donde se consagran la cogestión, el sistema tradicional de representación sindical persiste, tales son los casos de los regímenes legales que sobre el Derecho Laboral en materia de representación existen en: Francia, España, Alemania, y Venezuela en caso de ser aprobado el Proyecto de Ley de Participación de Trabajadores y Trabajadoras en la gestión de empresas públicas y privadas¹.

b. Concepto de Cogestión

La palabra *cogestión* es la transposición al castellano del vocablo alemán *Mitbestimmung* que significa “co-decisión”; por ende, el origen de la cogestión desde el punto de vista pragmático y etimológico ha sido la toma de decisiones con la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y actualmente la referida participación comprende diversos niveles y tipos con lo cual se dificulta la posibilidad de conceptualizar la cogestión de un modo específico con relación a los contenidos que integran a la misma.

Diversos son los conceptos que ha propuesto la doctrina acerca del alcance de la cogestión. Al respecto se considera que no es pertinente acoger de manera taxativa sólo una definición, pues mientras mayor noción se tenga de la referida institución jurídica mejor sería el dominio de este término. Por lo tanto, aunque la cogestión:

1 Ley Orgánica de Libertad Sindical del 2 de agosto de 1985 (BOE 08.08.1995).

...tenga una utilización genérica [en el sentido de que no es aconsejable limitarse de manera absoluta a un concepto propuesto por algún jurista], se reserva para describir la representación paritaria (cogestión calificada) o la representación minoritaria (cogestión simple) de los representantes de los trabajadores en los órganos de control o de administración de la empresa (co-vigilancia), o en los órganos de dirección (co-dirección) (Bernardoni, Bustamante, Carvallo, y otros, 1999:637).

De acuerdo con este concepto la cogestión podría calificarse *según el número de representantes de la clase trabajadora* en: cogestión calificada cuando el número de representantes tanto de la clase trabajadora como de la clase patronal es equitativa y cogestión simple, cuando el número de representantes de la clase trabajadora es inferior a los representantes de la clase patronal. Asimismo, la cogestión según la actividad que lleven a cabo los representantes de los trabajadores se califica en cogestión de vigilancia y/o de dirección. Esto es debido a que:

...la cogestión presupone [la] integración de los órganos administrativos y fiscalizadores de la empresa con representantes... [de los trabajadores] (aunque constituyeren minoría), quienes en calidad de codirectores, codeliberan y codeciden en todo a lo que la gestión de la empresa se refiere y pertenece a la competencia de dichos órganos (Krotoschin, 1972:178).

Esta noción que presenta la doctrina es más amplia cuando se trata de determinar el alcance general de la cogestión, la cual en un sentido técnico

co jurídico y *lato sensu* implica la dirección, la deliberación y la toma de decisiones de manera conjunta entre los trabajadores y trabajadoras quienes conformarán los órganos administrativos de la empresa. Sin embargo, es conveniente aclarar que cuando Krotoschin (1972) determina que la participación de los trabajadores en la empresa "constituye la minoría" es sólo en el caso de la cogestión simple, tal como han expuesto Bernardoni, Bustamante, Carvallo y otros (1999).

Es adecuado conceptualizar la cogestión sin hacer mención a una tipología o niveles de la misma de manera exclusiva, pues como toda institución jurídica responde a los cambios materiales que puedan presentarse en el ámbito social, y por ende conlleva al surgimiento de diversas modalidades siendo iluso intentar enumerarlas de modo taxativo. Por esto: "...se entiende por cogestión el manejo compartido y [o] la participación accionaria de los trabajadores en... [la] empresa. Esta modalidad va desde únicamente la participación en la gerencia, hasta la apropiación... accionaria de la empresa, pasando por diferentes niveles de asociación y de gestión gerencial" (Argenpress, 2005).

De igual modo, la doctrina según Perpiñá (2006) determina que la participación de los trabajadores en la empresa por medio de la cogestión presenta diversos tipos *según el grado de participación*, los cuales pueden ser de: a) De información, es el derecho que poseen los trabajadores de ser informado sobre los asuntos de la empresa, b) De consulta, es la posibilidad de hacer sugerencias y dar consejos

sin carácter vinculante a la administración de la empresa, c) De veto en las decisiones que tome el empresario y que son contrarias a las sugerencias emitidas por los representantes de los trabajadores, d) De codecisión, es la máxima expresión de cogestión pues le corresponde a la representación de los trabajadores disponer, resolver y concluir al igual que el empresario sobre las cuestiones técnicas, económicas y/o sociales de la empresa.

c. Dinamismo de la Cogestión

Las facultades concedidas a los trabajadores mediante la cogestión pueden ser otorgadas a través de tres mecanismos (Delgado, 1977): a) En *forma discrecional* de parte del patrono, así como lo establece el Artículo 14, numeral 2 del Proyecto de Ley de Cogestión de Venezuela (PLCV), el cual determina que se aplicará esta futura ley en el sector privado cuando así lo decide la Asamblea de Accionistas. En este caso deberán participarlo inmediatamente a la Comisión Nacional para la Participación de Trabajadores y Trabajadoras en la Gestión de Empresas Públicas y Privadas.

b) Mediante el *acuerdo entre trabajadores y patronos* haciendo uso del Principio de la Autonomía de la Voluntad de las Partes, tal como lo regula el Artículo 13 del PLCV, el cual determina que la aplicación de la ley en el sector público será en todas las empresas, establecimientos, explotaciones, institutos o fundaciones donde el Estado posea el cincuenta por ciento o más de las acciones. Para esto se realizará un *referéndum* decisorio, con votación universal, secreta y directa, en

tre sus trabajadores y trabajadoras activos, con supervisión del Consejo Nacional Electoral y la decisión positiva tendrá carácter vinculante y será irrevocable.

c) Y por el imperio de disposiciones legislativas, como así lo establece el Artículo, numeral 1 del PLCV al regular el ámbito de aplicación de la ley *in comento* en el sector privado, el cual comprende las empresas, establecimientos, explotaciones, institutos o fundaciones en donde el Estado posea un capital accionario minoritario o sean totalmente privadas cuando sean declaradas de utilidad pública o de interés social mediante decreto legislativo, y además, deberá realizarse un referéndum decisorio con participación de sus trabajadores y trabajadoras.

En el caso del ordenamiento jurídico venezolano se evidencia la viabilidad de instituir la cogestión a través de estos tres diferentes mecanismos, así se demuestra que no son excluyentes entre sí. La posibilidad de que un sistema legal instituya todos, algunos o alguno de ellos obedece más a cuestiones de índole política y económica de orden nacional o gubernamental, y en algunos casos a intereses de carácter ideológico que se circunscriben a los cambios que se presentan en cada nación.

d) Algunas Cuestiones Políticas

Se considera oportuno hacer un breve análisis de la cogestión frente a los distintos modelos de sociedades, esto es debido a que la cogestión es un modo de participación en la empresa que implica la constante negociación y la presencia de la representación

unitaria en los órganos decisivos. Para ello es imprescindible encontrarse en el marco de sistemas políticos que permitan esta presencia y capacidad negociadora del trabajador, y por tanto, se establece que la cogestión no tiene cabida en los regímenes políticos totalitarios, donde puede incluso haber una participación, pero ¿Responderá a la libre voluntad del trabajador? En todo caso será más formalista que efectiva, y que finalmente no puede de otro modo, sino que responder a la estipulación del sistema más que a una verdadera cogestión.

Consecuencia de lo anterior, es que la cogestión para tener un desarrollo y evolución correcta debe enmarcarse en los regímenes democráticos, y dado que las posturas de la propiedad y del trabajador con frecuencia son alejadas, es precisa una gran capacidad de diálogo que sólo existe en sociedades con *tradicón democrática*, pudiendo incluso afirmar que a mayor tradición democrática, mayor probabilidad hay para una correcta cogestión empresarial.

Una vez dentro del marco de las sociedades democráticas, también es oportuno analizar la tendencia política como factor que interviene en la cogestión empresarial. La concepción tradicional de la empresa es patrimonialista, donde existe una barrera infranqueable entre la patronal-propietaria y los trabajadores, donde el trabajador no es considerado como parte de la empresa, sino como un elemento más que tiene su único cometido en el desarrollo del trabajo, y en consecuencia no tiene capacidad decisoria. Por otro lado, sistemas pro-

gresistas que han sido más sensibles a la reivindicación obrera, paulatinamente han introducido mecanismos de protección y de cierta capacidad decisoria al trabajador.

Si bien una tendencia progresista puede favorecer la cogestión, también es oportuno señalar un límite, que sería el respeto a la propiedad privada. En el momento que desaparece la propiedad privada cambian los operadores, por tanto ya no hay cogestión, que por definición implica la gestión conjunta de dos operadores, patrono y trabajador. Asimismo, es preciso distinguir entre cogestión y otro tipo de reformas integrales, como puedan ser las reformas agrarias, que responden a otros objetivos, donde las necesidades económicas, la plena utilización de los recursos, e incluso el orden social, aconsejan otro tipo de actuaciones dirigidas por los distintos gobiernos, pero que tampoco cabe enmarcarlas dentro de la cogestión.

Vistos algunos elementos externos hay que destacar un elemento propio de la empresa como fundamental en la cogestión, es la *dimensión de la empresa*. Así como en la pequeña y mediana empresa hay un diálogo e intercambio de opiniones permanente entre trabajador y empresario, cuanto mayor es la envergadura de la empresa, mayores son los obstáculos para entablar el parlamento e intercambio de ideas, y en definitiva, se hace más necesario llevar a cabo una cogestión.

Con estos dos elementos-variables y complementarios *tradicón democrática* y *tendencia progresista*, como favorecedores directamente proporcionales, y vistos en un amplio contex-

to histórico, y por otro lado, la *envergadura de la empresa* como inversamente proporcional a las condiciones favorables para la cogestión empresarial, se puede examinar cualquier sociedad y ver a *priori* la posibilidad potencial de participación de cualquier empresa a través de la cogestión. Así, mientras que una pequeña empresa necesita poca dosis de tradición democrática y tendencia progresista, una gran empresa sí la necesita; o una sociedad joven democráticamente dialogando, la necesitaría; o, una sociedad con escasa cultura progresista requeriría una base democrática; y así se pueden conjugar todas las variables y aplicarlas a cada caso concreto.

2. La Cogestión en el Derecho Comparado

La cogestión como institución jurídica ha sido regulada en diversos sistemas normativos y en su mayoría europeos, posibilitando así su desarrollo paulatino que en el transcurso histórico le ha permitido perfeccionarse en cuanto a la debida regularización de sus figuras jurídicas, y por ende, aceptarle como ente modelador de las relaciones entre trabajadores y patronos, pues desde su puesta en marcha en el ordenamiento jurídico Alemán a finales del Siglo XIX y comienzos del Siglo XX ha sido acogido por otras naciones las cuales haciendo uso de la soberanía han creado su sistema normativo en materia de cogestión adaptado a sus

intereses y necesidades, trayendo como resultado un compuesto jurídico normativo de Derecho interno de las naciones naturalmente divergente entre sí.

A continuación se presenta una breve descripción de diferentes ordenamientos jurídicos que regularizan la cogestión, destacando y diferenciando los aspectos más relevantes de cada uno, entre estos los de Alemania, España, y especialmente Venezuela con motivo de la elaboración del “Proyecto de Ley de Participación de Trabajadores y Trabajadoras en la Gestión de Empresas Públicas y Privadas (Cogestión)”.

a. Alemania

El primer antecedente de la cogestión como modelo de participación del trabajador en las empresas alemanas data del año 1848 con el Proyecto de Ley Industrial que preveía la creación de los “Comités de Fábricas” los cuales estaban integrados tanto por trabajadores como patronos, y en el año 1905 es cuando se aprobaron leyes especiales sobre la materia que consagraban la formación de “Comisiones Obreras” (Bernardoni y Zuleta, 1985).

Con las leyes de 1961, 1962 y 1976 la cogestión es aplicable a todas las empresas de la nación alemana, y es hasta el 23 de julio de 2001 cuando se reforma la Ley de Comités de Empresa² de 1972 con la finalidad de: “...fortalecer el derecho de participación de los representantes de los trabajadores en las empresas y, ...adaptar la Ley de

2 Constitución Española de 1978 (BOE 29-12-1978). Ratificada por el Pueblo Español en Referéndum de 6 de Diciembre de 1978.

Comités de Empresa ...invariable en lo sustancial desde hacía más de tres décadas ...a las nuevas formas de organización del trabajo” (Alzaga Ruíz, 2005:43).

Con la vigencia de esta ley especial en materia de cogestión en la nación alemana, actualmente el sistema de participación de los trabajadores en la empresa se caracteriza por ser de *carácter mixto*, pues coexisten: a) El Sistema de Participación Unitaria de los trabajadores en las empresas, característica emblemática del Derecho del Trabajo en Alemania y; b) Con estructura independiente, ámbito de actuación y funciones debidamente establecidas coactúa el Sistema de Participación Plural a través de los sindicatos.

Asimismo, el sistema de participación de los trabajadores en la empresa alemana posee el *carácter alternativo*, ya que la creación de los sindicatos y los comités de empresas depende de la voluntad de los trabajadores, pues:

A diferencia del sistema de representación unitaria español, en Alemania, la representación del personal en la empresa no es *necesaria*, en el sentido de que se defiera por ministerio de la ley, sino que su existencia depende de la voluntad de los representados, quienes podrán libremente decidir la no constitución del comité de empresa (Von Hoyningen-Huene, citado por Alzaga Ruíz, 2005:43).

En el caso de Venezuela el PLCV los mecanismos para la participación de los trabajadores en la empresa por la vía de la cogestión son diversos, y uno de ellos es el establecido en el Ar-

tículo 13 en su primer párrafo, el cual estipula que la voluntad de los trabajadores para instaurar la cogestión en las empresas del sector público debe someterse al referéndum de los trabajadores y trabajadoras, es decir, esta consulta recae sobre la facultad que por ley le asiste a los trabajadores para crear o no el comité de empresa en el centro de trabajo.

Ahora bien, la Ley alemana de Comités de Empresa de 2001 establece una escala de proporcionalidad entre el número de trabajadores y el número de miembros del comité de empresa, la cual oscila entre 1 representante en centros de trabajo con entre 5 y 20 trabajadores electores, hasta 35 representantes en centros de trabajo con entre 7001 y 9000 trabajadores, y con un incremento de 2 representantes por cada 3000 trabajadores adicionales en centros de trabajo con más de 9000 trabajadores.

Las funciones que le asisten a los representantes de los trabajadores según la Ley Alemana de Comités de Empresas de 2001, consisten en a) Las funciones de negociación que determinan la legitimación de los miembros del comité para negociar acuerdos de empresas. b) Las funciones de participación en:

1. Los asuntos sociales que abarcan la participación del comité en los asuntos del medio ambiente; la constitución en grupos de trabajo para la solución de conflictos en el seno del comité; el suministro por parte de los empresarios de los medios técnicos e informáticos para asegurar el buen desarrollo de sus funciones; el comportamiento de los trabajadores en el

centro de trabajo; el tiempo, lugar y forma de pago de la retribución.

Asimismo, las funciones de negociación comprenden la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales; la fijación de criterios de promoción económica en la empresa; el inicio y finalización de la jornada diaria de trabajo; la fijación del disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y el calendario vacacional; el establecimiento de servicios sociales en el centro de trabajo; la concesión de complementos salariales o la participación en los beneficios; la reducción o extensión temporal de la jornada de trabajo; la instalación de sistemas de grabación o escucha para controlar la actividad de los trabajadores; el alojamiento de los trabajadores en instalaciones propiedad de la empresa y la adopción del llamado plan social en los supuestos de cambios estructurales en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Los asuntos económicos comprenden la facultad de codecisión cuando la medida que se pretenda adoptar verse sobre un cambio en la estructura de la empresa o el centro de trabajo, caso en el cual el comité de empresa podrá solicitar el asesoramiento de un experto; y abarca también el derecho a la información sobre la situación económica, contable y financiera de la empresa.

3. En los asuntos personales las facultades de los representantes de los comités de empresas versan sobre su colaboración con el empresario en el establecimiento de los criterios de selección del personal; a ser informados de los traslados de los trabajadores; la

designación de los trabajadores del centro de trabajo para la participación en los programas de formación de la empresa y el derecho de organizar cursos de formación; a ser consultados con anterioridad del despido de un trabajador; a ser informados por el empresario sobre las nuevas contrataciones de personal; la propuesta y discusión de planes de promoción de la mujer; la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar y la proposición de medidas que eviten la discriminación racial.

Por último, las garantías de los miembros del comité de empresas comprenden: la revocación del mandato por decisión judicial, además de que los miembros del comité: "...no pueden ser despedidos, ni sancionados por la forma de ejercicio de su representación ni durante su mandato, ni durante el año siguiente a su expiración" (Alzaga Ruiz, 2005: 43). La obtención del cargo como miembro del comité de empresa es de carácter gratuito, se prohíbe discriminar al miembro del comité de empresa en razón al desempeño de su actividad, y disponen de un crédito de horas retribuidas por el empresario para la actuación como delegados del comité de empresas.

b. España

La participación de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español tiene su fundamento en el Artículo 129 numeral 2 de la Constitución Española³ el cual determina que:

Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fo-

mentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Esta norma programática se desarrolla en el Artículo 4, numeral 1, literal "g" de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁴ (LET) que en materia de los Derechos Laborales establece que: "1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: (...) g) Participación en la empresa." En concordancia con el Artículo 61 *ejusdem* que trata sobre la Participación como un derecho de la Representación Colectiva y determina que: "De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título".

Así se consagra en la carta magna del ordenamiento jurídico español la participación de los trabajadores en la empresa mediante la cogestión, caracterizándose este sistema por ser mixto ya que coexisten: a) La Repre-

sentación Unitaria: integrada por los Delegados de Personal quienes representan a los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores, e igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría (LET Artículo 62, numeral 1); y por los Comités de Empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores (LET Artículo 63, numeral 1). Y la: b) Representación Sindical cuyo basamento se halla en el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, la Constitución Española, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical⁵ de 1985.

Asimismo, el Artículo 62 en su segundo aparte y el Artículo 64, numerales 1 y 2 de la Ley *in comento*, regulan las Competencias de los Delegados de Personal y los Comités de Empresa al determinar el alcance de la cogestión en la nación española, la cual comprende facultades sobre el derecho a recibir información sobre las actividades económicas de la em-

3 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4 Ley Orgánica de Libertad Sindical del 2 de agosto de 1985 (BOE 08.08.1995).

5 El Proyecto del Estatuto de Autonomía de Catalunya aun se encuentra en tramitación parlamentaria, y ha sido aprobado en varias instancias sucesivas, como son: por el Parlamento de Cataluña, por el Congreso de los Diputados, y por la Comisión de Constitucionalidad. Falta su aprobación por el Senado, y posteriormente sería ratificado mediante referéndum en Cataluña.

presa y los informes contables; recibir la copia básica de los contratos de trabajo e información respecto de los mismos; emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de sus decisiones sobre: reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornadas, traslado de las instalaciones, planes de formación profesional de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

De igual modo, son competencias de los Delegados de Personal y los Comités de Empresa en el ordenamiento jurídico español el derecho de emitir un informe cuando la fusión, absorción o modificación del *status* jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; el derecho de conocer los modelos de contrato de trabajo escrito, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; el ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves; el derecho de conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

También tienen como función ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas

ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; y ejercer una función de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Asimismo, los comités de empresa y delegados de personal podrán participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares; colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos; e informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Es pertinente hacer especial mención al sistema autonómico español, el cual le concede a sus respectivas comunidades autónomas, a través de los Artículos 148 y 149 de su Constitución, ciertas competencias en los ámbitos político, económico y administrativo. Ante esto, la Unión General de Trabajadores de España ha anunciado que Catalunya ha propuesto crear consejos de participación y gestión inspirados en el modelo de países como Alemania, Holanda y Austria, donde los trabajadores participan en órganos de supervisión de la dirección empresarial (UGT, 2005).

La referida proposición tiene su fundamento en el novísimo Artículo 25, numeral 4 de la propuesta para la reforma del Estatuto de Autonomía de Catalunya⁶ del año 2005 (Parla-

mento de Catalunya, 2005), disposición no establecida en el vigente y actual Estatuto⁷, al estipular que los trabajadores, o sus representantes, tienen derecho a la información, consulta y participación en las empresas. Al respecto, se considera que esta disposición normativa permite una amplia interpretación de su contenido, lo que posibilitaría subsumir el sistema de cogestión ya consagrado en la Constitución Española y la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Especial mención del Ordenamiento Jurídico Venezolano

a. En el ámbito Constitucional

En lo que corresponde al sistema legal vigente en Venezuela la cogestión tiene su fundamento jurídico en el novísimo Artículo 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela⁸ (en adelante CRBV) al establecer que:

Son medios de participación y protagonismo del pueblo [*omisión*]... en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la **cogestión** (resaltado nuestro), las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

Es de observar que este precepto normativo es de carácter programáti-

co pues el constituyente en vez de editar una regla jurídica de aplicación concreta en materia de cogestión, sólo trazó líneas directorias por las cuales se han de orientar los poderes públicos del Estado, por ende la legislación, la ejecución y la propia justicia venezolana quedan sujetas a esos dictámenes que son como programas dados a su función (Miranda de Pontes, 1956). Por lo tanto, la CRBV como norma fundamental regula de manera general los supuestos de hecho que serán normatizados de modo específico por instrumentos legales con rango de ley orgánica, en consecuencia el caso de la cogestión se ha creado el Proyecto Venezolano de la Ley de Cogestión (PVLC).

En este sentido, es tan amplio el contenido del Artículo 70 CRBV como norma programática que no menciona de manera única la cogestión, sino también, otros modos de participación de los trabajadores en la empresa, por lo que ya se vislumbra la necesidad de crear otras leyes que desarrollen el alcance de este precepto normativo. Para esto se hace la labor conjunta de los operadores jurídicos, ya sean los miembros del poder legislativo, los juristas, los representantes nacionales de la clase trabajadora y patronal, y cualquier otro ente interesado en el logro de los objetivos planteados en la carta magna.

6 Estatuto de Autonomía de Cataluña. (BOE 21.12.1979) del 18 de diciembre de 1979.

7 Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, Número 36.860.

8 Constitución Nacional, Gaceta Oficial N° 662. Extraordinario. 23 de Enero de 1961.

También es pertinente mencionar que con anterioridad a la entrada en vigencia de la CRBV en el sistema jurídico constitucional venezolano no existía un precepto legal que regulara de manera clara y precisa la cogestión, esto según la doctrina no limitó la posibilidad de que se implantase este sistema desde el punto de vista jurídico formal, pues de los Artículos 95, 96, 98 y 99 de la derogada Constitución Nacional de Venezuela de 1961⁹ los cuales establecían que en materia de los derechos económicos:

Art. 95. El régimen económico de la República se fundamentará en principios de justicia social que aseguren a todos una existencia digna y provechosa para la colectividad. El Estado promoverá el desarrollo económico y la diversificación de la producción, con el fin de crear nuevas fuentes de riqueza, aumentar el nivel de ingresos de la población y fortalecer la soberanía económica del país.

Art. 96. Todos pueden dedicarse libremente a la actividad lucrativa de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes por razones de seguridad, de sanidad u otras de interés social. La ley dictará normas para impedir la usura, la indebida elevación de los precios, y en general, las maniobras abusivas encaminadas a obstruir o restringir la libertad económica.

El Artículo 98 que establece: “El Estado protegerá la iniciativa privada,

sin perjuicio de la facultad de dictar medidas para planificar, racionalizar y fomentar la producción, y regular la circulación, distribución y consumo de la riqueza, a fin de impulsar el desarrollo económico del país”. Y en el Artículo 99: “Se garantiza el derecho de propiedad. En virtud de su función social la propiedad estará sometida a las contribuciones, restricciones y obligaciones que establezca la ley con fines de utilidad pública o de interés general”.

Estos artículos:

...permit [ían] claramente afirmar que, la implementación por vía legislativa de la cogestión en la administración de las empresas... [era] de una factibilidad jurídica inobjetable a la luz de un esquema jurídico que consagra [ba] la función social de la propiedad como fuente de limitaciones a ésta y que delinea un sistema económico inspirado en la satisfacción de los intereses superiores de la colectividad nacional (Bernardoni y Zuleta, 1985:90).

Con estos preceptos normativos la doctrina fundamentaba en el ordenamiento jurídico venezolano la institucionalización de la cogestión en la empresa, supuesto que claramente quedaría resuelto con la aprobación del PVLC.

b. En el Ámbito Legislativo

En ausencia de alguna disposición jurídica que en la Constitución de 1961 regulara de modo específico la cogestión,

9 Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° Ext. 4.240 de fecha 20 de diciembre de 1990.

en la Ley Orgánica del Trabajo¹⁰ de 1990 derogada por la actual y vigente Ley Orgánica del Trabajo de 1997¹¹, se instituyeron determinados artículos en estas leyes que de modo claro han regulado la cogestión. Sin embargo, de aprobarse el PVLC algunas disposiciones contenidas en la LOT vigente quedarían ampliamente reglamentadas y otras resultarían derogadas.

Tal es el caso planteado por la doctrina en el que:

...la cogestión sólo puede imponerse y generalizarse en el sector privado a través de una incorporación en la ley, que previendo la participación cogestionaria, lleve implícitamente una reestructuración de la empresa basada en la concepción neo-liberal de asociación del capital al trabajo (Bernardoni y Zuleta, 1985:87).

Esa inquietud doctrinaria comenzó a develarse con el Artículo 623 de la LOT de 1990 e idéntica redacción quedó plasmada en el Artículo de la misma numeración en la vigente LOT de 1997, que determina:

Las empresas del sector privado que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las establecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar y regularizar esta protección y a estimular la participación laboral, la cual dará derecho a un trato preferencial en la me-

da en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad.

Sin embargo la doctrina considera que:

La característica de la disposición... es... [de] naturaleza instrumental, programática y persuasiva. En realidad es más la manifestación de un deseo del legislador que una verdadera norma jurídica con interés de introducirse como factor de cambio en el ámbito empresarial de la economía privada... (Bernardoni y Zuleta, 1985:643).

Tal expectativa quedaría materializada si se aprobara del PVLC el Artículo 1, segundo aparte, el cual preceptúa: "Esta ley se aplica en las empresas, explotaciones, establecimientos, institutos o fundaciones donde el Estado venezolano posee parcial o totalmente derechos de propiedad y en aquellas de propiedad privada, que se circunscriban a las condiciones establecidas en ella".

Y en el Artículo 14 del PVLC el cual claramente estipula que se aplicaría en el Sector Privado cuando las empresas, establecimientos, explotaciones, institutos o fundaciones donde el Estado posea un capital accionario o sean totalmente privadas: a) Cuando sean declaradas de utilidad pública, b) Cuando así lo decida la Asamblea de Accionistas, c) Cuando se declare que poseen activos no operativos que pue-

10 Publicado en la *Gaceta Oficial* N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.

11 Abogado, Universidad de Barcelona, España. Procurador de Tribunales, Catalunya. E-mail: cesarbre@mailpersonal.com

dan ser recuperados para la generación de empleo, d) Cuando se declaren en quiebra o se desarrolle el proceso judicial correspondiente, e) Cuando cierren sus operaciones en forma ilegal o sin justificación, y f) Cuando están o hayan estado sujetos a planes de incentivos, políticas crediticias preferenciales o beneficios fiscales o parafiscales por parte del Estado.

En consecuencia cuando se trata de determinar en qué tipo de empresas operaría la cogestión el articulado del PVLC es asertivo al especificar cuáles serían esas empresas y las condiciones que deben cumplirse para su posible ejecución.

Otro supuesto es el establecido en el Artículo 610 de la vigente LOT (es la misma numeración y el mismo contenido de la LOT de 1990) el cual concibe la cogestión simple o minoritaria, debido a que determina la existencia de al menos dos (2) Directores Laborales con sus respectivos suplentes. En cambio el PVLC en el Artículo 2, numeral 3 instituye que la Junta Directiva tendrá un carácter paritario, con un mínimo de 50% de representación de los trabajadores y trabajadoras, y el otro 50% lo conformará la representación de la Asamblea de Accionistas.

Con relación a la elección de los trabajadores que representarán a la empresa en la vigente LOT se establecía en el Artículo 613 que la confederación sindical que represente el mayor número de trabajadores a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se cumplan en mayor extensión territorial nombrará a uno de los Directores a que se refiere el Artículo

610 de esta Ley. Sin embargo, el PVLC determina en el Artículo 4 que los Directores representantes de los trabajadores y trabajadoras en la Junta Directiva de las empresas, explotaciones, establecimientos, institutos o fundaciones donde se aplica esta ley, serán escogidos por votación nominal en forma universal y secreta, con supervisión del Consejo Nacional Electoral.

En cuanto a las atribuciones de los Directores Laborales según el Artículo 616 de la vigente LOT estos tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la junta directiva. En el caso del PVLC el Artículo 1 en su tercer párrafo instituye que el principio de participación y protagonismo implica la democratización en la toma de decisiones, la participación en la gestión a todos los niveles jerárquicos y organizacionales y el acceso a toda la documentación operativa, jurídica y financiera, que garantice el correcto y eficiente desempeño de las mismas, en las empresas, explotaciones, establecimientos, institutos y fundaciones incluidos en el ámbito de esta ley.

En lo que respecta al término de la designación del Director Laboral el Artículo 614 de la LOT reglamenta que éstos son designados por igual lapso al resto de los miembros del directorio o junta directiva del organismo o instituto de que se trate. Y el PVLC preceptúa en su Artículo 4 que permanecerán un año en funciones, al cabo del cual se consultará entre los trabajadores su ratificación, si no procede la ratificación o al cabo de dos años en funciones se realizarán elecciones generales. Se permitirá la

reelección por un período completo y podrá ser revocado su mandato por decisión mayoritaria de la Asamblea General de Trabajadores.

Los criterios de elegibilidad consagrados en el Artículo 613 de la LOT consisten en ser trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él durante un lapso no menor de tres (3) años. Para la elección de los Directores representantes de los trabajadores y trabajadoras según el Artículo 4 segundo párrafo del PVLC son criterios de postulación la probidad, la proactividad y la integración. Todo el personal que cumpla con estos preceptos previos puede ser postulado, así como impugnado si no cumpliera con los mismos.

Por otra parte, según el Artículo 617 de la LOT los trabajadores de la empresa o entidad de que se trate que sean designados Directores Laborales o suplentes quedarán amparados por el fuero sindical y por lo tanto no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. Y de acuerdo al Artículo 21 del PVLC todos los trabajadores y trabajadoras en las empresas, explotaciones, establecimientos, institutos o fundaciones sujetas a esta Ley gozarán de inamovilidad laboral en los mismos términos establecidos para los dirigentes sindicales en la Ley Orgánica del Trabajo (es decir, del fuero sindical en los mismos términos que el Artículo 617 de la LOT).

4. Algunas comparaciones entre los ordenamientos jurídicos de Alemania, España y Venezuela

La gestión en el ámbito internacional se ha venido desarrollando de manera paulatina y esto le ha permitido perfeccionar su regulación y admitirle como un sistema modelo de las relaciones entre trabajadores y patronos. Bajo esta perspectiva ha sido el sistema legal de Alemania el que a finales del Siglo XIX y comienzos del Siglo XX crea las primeras disposiciones normativas sobre esta materia.

Asimismo, el ordenamiento jurídico alemán se caracteriza por presentar un sistema de participación de los trabajadores con carácter mixto y alternativo, al igual que los sistemas legales de España y Venezuela, ya que convergen el Sistema de Participación unitaria mediante la cogestión y el Sistema de Participación Plural a través de los sindicatos, quedando a la discreción de los patronos y trabajadores y de la norma jurídica de cada nación la aplicación del sistema de cogestión.

También en los ordenamientos jurídicos alemán y español se establecen una escala de proporcionalidad entre el número de trabajadores y el número de representantes ante los órganos directivos de la empresa. Sin embargo, en el sistema legal venezolano no se contempla tal especificidad, quedaría entonces la posibilidad de que sea resuelta esta laguna por vía reglamentaria o se incorpore la respectiva norma en la aprobación definitiva del PVLC.

En lo atinente a las facultades que le asisten a los representantes de los

trabajadores ante los órganos directivos el sistema jurídico alemán consagra las funciones de negociación, participación en los asuntos sociales, económicos y personales. En el ordenamiento jurídico español estas facultades consisten en la obtención de información, consulta, control, comprobación y codecisión. Tanto el sistema jurídico alemán como el español se caracterizan por ser específicos al reglar las facultades de los representantes de los trabajadores en la cogestión, a diferencia de la ley venezolana que se presenta amplia en su sentido al estipular que se le atribuyen a los Directores Laborales iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la Junta Directiva y el PVLC instituye que el principio de participación y protagonismo implica la democratización en la toma de decisiones y el acceso a la documentación.

Y con relación a la garantía de los representantes de los trabajadores en el ámbito de la cogestión en Alemania se determina que no pueden ser despedidos, ni sancionados por la forma de ejercicio de su representación, ni durante su mandato, ni durante el año siguiente a su expiración y en el ordenamiento jurídico venezolano los directores de la empresa o suplentes queden amparados por el fuero sindical.

Conclusiones

Del análisis expuesto se concluye que, a la cogestión como mecanismo de participación de los trabajadores en la empresa es pertinente concebirla en un sentido amplio, ya que responde a los cambios materiales que

puedan presentarse en la sociedad lo que trae como consecuencia diferentes tipos de cogestión. Bajo esta perspectiva la cogestión comprende el manejo compartido y/o la participación accionaria de los trabajadores en la empresa y puede presentarse desde la participación accionaria hasta la participación en la gerencia, y podría tener diferentes niveles de asociación y de gestión gerencial, los cuales serían: de información, consulta, derecho al veto en las decisiones y de codecisión.

De igual modo, la cogestión es un modo de participación en la empresa que implica la constante negociación, por lo tanto, para que este mecanismo posea una buena evolución y desarrollo debe enmarcarse en regímenes democráticos, lo que amerita una gran capacidad de diálogo entre el patrono y el trabajador. Además, la tendencia política es un factor que interviene en la cogestión empresarial, es así como en la concepción tradicional de la empresa lo fundamental es el carácter patrimonialista donde existe una barrera entre el patrono y el trabajador, y en los sistemas políticos progresistas se ha sido más sensible a la reivindicación obrera la cual tiene como límite el respeto a la propiedad privada.

Por otra parte, analizados los aspectos más resaltantes de los ordenamientos jurídicos de Alemania, España y Venezuela, se concluye que existen semejanzas entre estos sistemas legales en cuanto a los modos de participación de los trabajadores en la empresa, es así como coexisten en cada ordenamiento legal un sistema mixto y alternativo, en cuanto a la participa-

ción unitaria por medio de la cogestión laboral y la participación plural a través de los sindicatos. Existe además otra semejanza, como es el carácter voluntario que le otorga la norma jurídica laboral a los trabajadores para obtener una representación ante la empresa a través del delegado del personal o el comité de empresa según sea el supuesto.

En cuanto a las diferencias más resaltantes entre los ordenamientos jurídicos *in comento*, en primer lugar, se señala la escala de proporcionalidad entre el número de trabajadores del centro de trabajo y el número de representantes ante los órganos directivos de la empresa, sin embargo, en el ordenamiento jurídico venezolano no se regula tal aspecto, y en segundo lugar, en lo atinente a las facultades que le asisten a los representantes de los trabajadores ante los órganos directivos de la empresa, pero en el caso del Derecho venezolano la norma es genérica al estipular que a los directores laborales le corresponden iguales derechos y obligaciones que a los integrantes de la junta directiva.

Asimismo, analizados los aspectos más resaltantes de la cogestión en los ordenamientos jurídicos de Alemania, España y Venezuela, se deja claro que en esta última nación, aun cuando la cogestión ha estado regulada en la LOT y actualmente en la CRBV, queda sólo esperar el tratamiento que se le otorgue al PVLC, en el sentido de que este sea aprobado o no por el Poder Legislativo. De resultar afirmativa la respuesta de la Asamblea Nacional sería necesario comprobar la efectividad o no de esta norma, pues aun

con la regulación de la cogestión en la LOT este mecanismo de participación no ha sido puesto en práctica en Venezuela desde el punto de vista material.

Bibliografía

ALZAGA RUÍZ, Icíar (2005). "La reforma de la Ley Alemana de Comités de Empresas." En: **Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales**. Madrid. Subdirección General de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Número 58.

ASAMBLEA NACIONAL. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, Número 36.860.

ARGENPRESS (2005). **La Cogestión y el Control Obrero en la Construcción del Socialismo del Siglo XXI**. En formato electrónico: www.argenpress.info [Consulta: 2006, enero, 21].

BENARDONI, BUSTAMANTE, CARVALLO, DÍAZ, GOIZUETA, HERNÁNDEZ, ITURRASPE, JAIMÉ, RODRÍGUEZ, VILLASMIL Y ZULETA (1999). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**. Barquisimeto. Tipografía y Litografía Horizonte C.A. p. 669.

BERNARDONI, María; y ZULETA, Carmen (1985). **Análisis sobre la Cogestión y otras formas de Participación Obrera: Caso Venezuela**. Maracaibo. Editorial de la Universidad del Zulia. p. 133.

BUNDESTAG (2001). **Ley de Comités de Empresa**. (*Bundesgesetzblatt Jahrgang 2001 Teil I Nr. 39*) Alemania.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Constitución Nacional de Venezuela.** Gaceta Oficial N° 662. Extraordinario. 23 de Enero de 1961.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Ley Orgánica del Trabajo.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° Ext. 4.240 de fecha 20 de diciembre de 1990.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Ley Orgánica del Trabajo.** Publicado en la *Gaceta Oficial* N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 (BOE 29-12-1978).

DE LA VILLA GIL, L. (1980). **La participación de los trabajadores en la empresa.** Madrid. Instituto de Estudios Económicos. p. 657.

DELGADO, José Luis (1977). "Participación en la Dirección de la Empresa: La Cogestión Obrera." En: **Revista de Comunicación.** Costa Rica. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Volumen 1. Número 1.

ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CATALUÑA. España (BOE núm. 306, 22.12.1979).

KROTOSCHIN, Ernesto (1972). **Manual del Derecho del Trabajo.** Buenos Aires. Ediciones Depalma. p. 270.

LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL. España. 2 de agosto de 1985 (BOE 08.08.1995). España.

MIRANDA, Pontes de (1956). **Tratado de Direito Privado.** Tomo XVII. Rio de Janeiro. Segunda Edición, Editorial Borsoi, p. 409.

PARLAMENTO DE CATALUNYA (2005). **Proyecto del Estatuto de Autonomía Catalunya.** España. 30 de septiembre.

PERPIÑÁ, A. **Cogestión** (1991). En formato electrónico: www.canalsozial.net [Consulta: 2006, enero, 22].

TEXEIRA DE FREITAS, Alexander (2006). **Límites del poder empresarial: Participación de los Trabajadores en la Empresa.** En formato electrónico: www.amatra1.com.br/publicacoes_art_vis.asp?cod [Consulta: 2006, enero, 21].

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). (2006). **Cataluña: UGT impulsa una Ley de cogestión de empresas.** En formato electrónico: <http://www.ugt.es/index1.html> [Consulta: 2006, marzo, 28].

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE). **Acuerdo Marco Interconfederal.** (1980). Madrid.

UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (Unete). (2005). **Proyecto de Ley de Participación de Trabajadores y Trabajadoras de en la gestión de empresas públicas y privadas.** En formato electrónico: <http://infovenezuela.org/attachments> [Consulta: 2006, marzo, 8].